Parte especial

Técnico de la Administración de la Seguridad Social

Tema 68: El derecho del trabajo: concepto, fines y contenido. El trabajo como objeto del derecho. Las fuentes del derecho del trabajo. Derecho internacional del trabajo. La organización internacional del trabajo: estructura, funciones, convenios y recomendaciones. Derecho comunitario. Otras organizaciones internacionales

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

1. EL DERECHO DEL TRABAJO: CONCEPTO, FINES Y CONTENIDO

A) CONCEPTO. Define Gaspar Bayón el Derecho del Trabajo como: "aquel que regula la prestación de servicios laborales, y la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación".

El Derecho del Trabajo es el conjunto diferenciado de normas (rama del Derecho con identidad propia) que regulan el mercado de trabajo (todo lo que tiene que ver con la intermediación laboral también es Derecho del Trabajo; la intermediación entre la oferta de trabajo por parte del empresario y demanda de trabajo por el trabajador), la relación individual de trabajo y la organización y actividad de las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios.

Entre la clásica distinción entre derecho público y privado, este derecho está considerado "ius specialis", naturaleza que se desprende de sus propios caracteres:

- Su significado protector, pues se centra en la tendencia a la defensa de aquella parte de la relación jurídico-laboral en situación de inferioridad, garantizando la igualdad de las partes.
- La formación de este a partir de un gran número de normas de "ius cogens" o derecho necesario.
- La heteronomía en las relaciones, pues muchas de las relaciones jurídico-laborales se rigen por normas externas a las partes, sin perjuicio de que el artículo 3 ET sí que reconozca la autonomía de la voluntad en las relaciones laborales.
- La existencia de una fuente propia, como es la autonomía colectiva a través de la figura del convenio colectivo y del poder concedido a representantes de los empresarios y de los trabajadores para negociar las condiciones de trabajo que rijan las relaciones laborales.

En nuestra legislación, el texto jurídico más relevante en el ámbito del Derecho del Trabajo es el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (ET)

B) FINES. Los fines del Derecho del Trabajo son, entre otros:

a) Mejorar las Condiciones de Trabajo y de vida del Trabajador.

b) Hacer que subsista la Empresa Privada, evitando la Estatificación de las Empresas.

c) Incrementar la Producción, lográndola de la mejor calidad posible y a Precios Competitivos.

En el contexto de la CE, podemos mencionar los arts. 35, 37 y 38:

Artículo 35:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

Artículo 37:

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Artículo 38:

Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.

C) CONTENIDO. Existen 4 Elementos básicos respecto al Contenido:

1) Prestación de Servicios Laborales, en que se exterioriza la Relación Jurídico-Laboral.

2) Fijación de las Condiciones de dicha Prestación de Servicios.

3) Cumplimiento de las Condiciones de dicha Prestación.

4) Cuestiones unidas a las condiciones esenciales, como la SS.

El Derecho del Trabajo contiene normas que regulan las relaciones entre empleados individuales con sus empleadores, estableciendo condiciones a los contratos de trabajo, que no pueden alterar ciertas disposiciones que escapan a la autonomía de la voluntad, en defensa de los trabajadores. En general tratan sobre los sujetos del derecho del trabajo (empleadores y empleados), sus derechos y deberes, el contrato y la relación laboral, las jornadas y descansos, de las modalidades del contrato de trabajo, de su cesión y transferencia, y de su extinción.

En cuanto al Derecho Colectivo del Trabajo trata de las relaciones entre los sujetos colectivos del trabajo: sindicatos que representan al trabajador, y quienes negocian con ellos, que puede ser el empleador individual, un grupo de ellos, o una entidad que los represente. Además, se ha de incluir aquí todo lo referente a los conflictos colectivos y los derechos a la huelga y al cierre patronal.

El Derecho Procesal del Trabajo contiene las regulaciones legales sobre la manera de actuar ante los tribunales laborales y el derecho Internacional del trabajo las normas que dictan organismos a nivel supranacional como la OIT.

2. EL TRABAJO COMO OBJETO DEL DERECHO

El Derecho del Trabajo tiene por Objeto la regulación de diversas Relaciones Sociales, como son: a) Trabajo Humano, b) Trabajo Productivo, c) Trabajo por Cuenta Ajena y d) Trabajo Libre.

a) Trabajo Humano: La Prestación de Servicios se realiza mediante el Trabajo: 1) Manual, o 2) Intelectual.

b) Trabajo Productivo: Ya que se producen unos “Frutos” o Rendimientos Económicos.

c) Trabajo por Cuenta Ajena: El Derecho del Trabajo toma como base que los Frutos del Trabajo son atribuidos a persona distinta de quien ha ejecutado el Trabajo. El Trabajo por Cuenta Ajena se opone al Trabajo Autónomo o por Cuenta Propia, en el que quien trabaja retiene la Titularidad de los Frutos de su Trabajo.

d) Trabajo Libre: hace referencia a la Voluntad del Trabajador de realizar el Trabajo por Cuenta Ajena, ya que Sin Voluntad nos encontraríamos ante un Sistema de Esclavitud.

3. LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Cabe comenzar al hablar de fuentes de derecho del trabajo deteniéndonos en las fuentes internacionales, pues la pertenencia de España a organizaciones tales como la OIT o la UE ha significado y significa la existencia de toda una serie de normas que son consideradas fuentes internacionales. El Derecho Internacional, como es sabido, es creado y desarrollado de forma progresiva por los distintos Estados a través de Tratados bilaterales o multilaterales o de Convenios surgidos de Comunidades Internacionales, a los cuales otorgan valor de fuentes mediante la ratificación efectuada por cada uno de los Estados parte. Como ejemplo encontramos los convenios y recomendaciones de la OIT, a los que más adelante nos referiremos o los reglamentos y directivas de la UE en esta materia.

Respecto de las fuentes del ordenamiento interno, el artículo 3.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se refiere a las fuentes de la relación laboral:

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.

Esta Jerarquía de las Fuentes sigue el siguiente orden: 1) Normativa de la UE directamente aplicable, 2) CE 1978, 3) Tratados y Convenios Internacionales, 4) Ley, 5) Reglamentos, 6) Convenios Colectivos, 7) Costumbre Laboral, 8) Principios Generales del Derecho; y 9) Jurisprudencia, aunque No tiene la consideración de Fuente del Derecho.

1) Normativa de la UE directamente aplicable. Aquí podemos mencionar los Reglamentos de la UE.

2) CE, de 27 de diciembre de 1978. Es la Norma Suprema del Ordenamiento Jurídico Español, a la que están subordinadas todas las demás. En el contexto del Derecho del Trabajo podemos citar principalmente el art. 14, 35, 37, 38, 41 y 53, entre otros.

3) Tratados y Convenios Internacionales. Podemos mencionar los Convenios de la OIT y los Convenios Internacionales Bilaterales, o Multilaterales, como el Convenio Multilateral Iberoamericano de SS.

4) Ley. La Ley se configura como Fuente de Derecho dominante en ámbito nacional tras la CE. Las Leyes tienen el mismo Rango Jerárquico, por lo que hay que tener en cuenta el Principio de Temporalidad: la norma posterior Deroga la anterior.

Respecto al Derecho del Trabajo, podemos citar estas Leyes por su importancia, entre otras:

a) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (LPRL).

b) Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (LJS)

c) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (ET)

5) Reglamento. El Reglamento es toda Norma o Disposición de carácter general dictada por la Administración, con rango inferior a la Ley. Dentro de ellos, existe una Ordenación Jerárquica según los Órganos de los que emanan, como: 1) los RD del Presidente del Gobierno o del Consejo de Ministros, 2) las Órdenes Ministeriales, y 3) las Resoluciones.

6) Convenios Colectivos. El Convenio Colectivo es una Fuente Singular del Derecho del Trabajo, que constituye el medio más importante de Regulación de las Condiciones de Trabajo. Su regulación se contiene en los arts. 82 y ss ET.

Encontramos el Concepto Legal en el propio art. 82:

1. Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

2. Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad. Igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.

3. Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. (...)

7) Costumbre Laboral. La Costumbre como Fuente del Derecho se caracteriza por 2 Elementos: 1) Externo, la repetición de Actos; e 2) Interno, la creencia o convicción sobre su Obligatoriedad.

La Costumbre está citada como Fuente en el art. 3.1 ET, y el art. 3.4 ET dispone:

4. Los usos y costumbres solo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

8) Principios Generales del Derecho, conforme al art. 1.4 C. Civil:

4. Los principios generales del derecho se aplicarán en defecto de ley o costumbre, sin perjuicio de su carácter informador del ordenamiento jurídico.

9) Jurisprudencia. No es Fuente del Derecho, pero conforme al art. 1.6 C. Civil:

6. La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.

4. DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Según Alfredo Montoya, además de las Normas Internas o Nacionales, un estudio completo del Derecho del Trabajo ha de tener en cuenta las Normas Internacionales.

El Derecho Internacional, como es sabido carece de autosuficiencia, no es un Derecho pleno, como ocurra respecto del Derecho Interno o Nacional. Así, el consentimiento del Estado soberano es fundamental para la aplicación de las Normas Jurídicas Internacionales.

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos elaborados por los gobiernos, empleadores y trabajadores con objeto de enunciar los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de reglamentar otros ámbitos del mundo laboral.

En primer lugar, cabe citar las normas de derecho internacional del trabajo de la OIT. Si bien aunque estas normas revisten principalmente la forma de convenios y recomendaciones , la OIT también adopta otros instrumentos jurídicos, como declaraciones y resoluciones que contienen manifiestos oficiales y solemnes en que se reafirma la importancia que los mandantes tripartitos otorgan a determinados principios y valores.

Por otro lado, no podemos olvidarnos de otras normas a nivel internacional como son las derivadas de las Naciones Unidas, destacando fundamentalmente la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 o los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales así como Civiles y Políticos de 1966, entre otros.

Además, a nivel regional hay que destacar las normas europeas, encontrando fundamentalmente las dictadas por dos organizaciones como son la Unión Europea, valgan como ejemplo las directivas de igualdad de trato en el trabajo, prevención de riesgos laborales o de seguridad social así como las normas emanadas del Consejo de Europa.

Si bien, la región europea no es la única que ha dictado normas de este tipo, pues la Organización de Estados Americanos (OEA), con su Carta Internacional Americana de Garantías Sociales entre otros, también ha sido prolija en esta materia.

Por último, no debemos olvidarnos de los acuerdos y convenios bilaterales entre Estados, que regulan hoy un gran número de cuestiones laborales y de seguridad social en sus relaciones.

En este contexto podemos citar el art. 10.2 CE:

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España

5. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ESTRUCTURA, FUNCIONES, CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

A) OIT. La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

En la Constitución de la OIT se fija entre sus Finalidades: “Fomentar, entre todas la Naciones del mundo, programas que permitan Extender las Medidas de SS (...)”.

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas

promoviendo el trabajo adecuado y en igualdad de condiciones. La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT.

B) ESTRUCTURA. La OIT realiza su trabajo a través de dos órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores:

- La Conferencia Internacional del Trabajo establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. La Conferencia, que con frecuencia es denominada el parlamento internacional del trabajo, se reúne una vez al año. Es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.
- El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción. El Consejo de Administración es asistido en su labor por comisiones tripartitas que se ocupan de los principales sectores económicos. Además reciben apoyo de los comités de expertos en materia de formación profesional, desarrollo de la capacidad administrativa, seguridad y salud en el trabajo, relaciones laborales, educación de los trabajadores y problemas específicos que afectan a las mujeres y a los jóvenes trabajadores.

C) FUNCIONES. Fundamentalmente consisten en prestar asistencia técnica en campos que tienen que ver con el mundo del trabajo: formación y rehabilitación profesional, políticas de empleo, administración del trabajo, legislación y relaciones laborales, condiciones de trabajo, seguridad social, estadísticas laborales y seguridad y salud en el trabajo.

Además, la Organización Internacional del Trabajo también fomenta el desarrollo de las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores, convirtiéndose en una fuente de formación y asesoramiento técnico.

Por último, encontramos la función consistente en elevar a los estados miembros normas internacionales bajo la fórmula de convenios y recomendaciones que fijan condiciones mínimas en lo que se refiere al derecho del trabajo. La mayor parte de los convenios y recomendaciones

tienen que ver con la libertad sindical, el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva, igualdad de oportunidades y de trato.

D) CONVENIOS Y RECOMENDACIONES. Los instrumentos utilizados por la OIT para el desarrollo de sus Fines son principalmente: 1) Convenios y 2) Recomendaciones.

Los convenios son instrumentos de carácter internacional con valor de tratado una vez ratificados por los EEMM de la OIT y cuya principal motivación es conseguir la uniformidad en la legislación de los diferentes países; las recomendaciones no son otra cosa que meras propuestas desprovistas de carácter vinculante, que únicamente obligan a los EEMM a informar al Director de la OIT de la situación de su ordenamiento jurídico interno y del grado de observancia de este con respecto a lo recomendado.

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son «fundamentales». Estos abarcan temas que son considerados principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están incluidos en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (1998).

Los ocho convenios fundamentales son los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014).
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) .
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Además, podemos citar el Convenio 102 sobre la SS (norma mínima), 1952.

6. DERECHO COMUNITARIO.

La creación de la CEE, llevada a cabo por el Tratado de Roma, de 25 de marzo de 1957, supone la adopción de medidas en el Orden Laboral y de SS, de las que podemos destacar: 1) la Libre Circulación de Trabajadores y 2) la Prohibición de Discriminación por motivo de la Nacionalidad.

Al mismo tiempo, se impone como Obligación de los Estados Miembros: 1) la Igualdad de remuneración para hombres y mujeres, 2) Vacaciones anuales, 3) establecimiento de Sistemas de SS y la Colaboración en materia de SS. Dentro de lo concerniente a la Política Social, hay que citar el denominado Fondo Social Europeo, cuyo objetivo es fomentar el Empleo dentro de la UE.

Respecto a las Normas que integran el Derecho Comunitario, podemos mencionar como las más importantes el TUE y el TFUE; y de forma genérica el Derecho de la UE está formado por: a) Reglamentos, b) Directivas, c) Decisiones, d) Recomendaciones y e) Dictámenes.

7. OTRAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

Por su importancia podemos mencionar:

ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SS (OISS). La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) es un organismo internacional, de carácter técnico y especializado, que tiene como finalidad promover el bienestar económico y social de los países iberoamericanos y de todos aquellos que se vinculan por el idioma español y portugués mediante la coordinación, intercambio y aprovechamiento de sus experiencias mutuas en Seguridad Social y, en general, en el ámbito de la protección social.

De esta organización podemos destacar el Convenio Multilateral Americano, ha desarrollado medidas en el ámbito del derecho del trabajo, como la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo, que ya se encuentra en su tercera versión (2021-2025).

CONSEJO DE EUROPA. El Consejo de Europa es la principal organización de derechos humanos del continente. Desde su fundación en 1949, la Organización ha creado un espacio jurídico común para sus 46 Estados miembros, centrado en el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Entre los Textos elaborados por el Consejo de Europa destaca la: A) Carta Social Europea de 1961, B) Código Europeo de SS de 1964, y C) Convenio Europeo de SS de 1972.

Los derechos garantizados por la Carta Social Europea afectan a todas las personas en su vida diaria, incluyendo los derechos del trabajo: la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la protección de los trabajadores en edades comprendidas entre los 15 y los 18 años de edad; el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido; una política económica y social destinadas a garantizar el pleno empleo, unas condiciones de trabajo justas; la protección frente a la explotación sexual y el acoso psicológico; la libertad de formar sindicatos y negociar colectivamente; la protección en caso de despido; el derecho a la huelga; y el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

La Carta tiene un mecanismo de control basado en la presentación de informes nacionales de los Estados miembros (Protocolo de 1991), así como también en un sistema de denuncias colectivas (Protocolo de 1995), que permite, entre otras cosas, a los sindicatos y organizaciones no gubernamentales presentar reclamaciones colectivas al Comité Europeo de Derechos Sociales.

ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SS (AISS). La AISS está integrada por Organismos Gestores de la SS y tiene como Finalidad el perfeccionamiento Técnico y Administrativo de la SS. Todo ello mediante la celebración de Reuniones Internacionales y el Intercambio de Información entre sus miembros.

Fue creada en 1927 y tiene su sede en Ginebra, organización con la que mantiene una estrecha colaboración con la OIT, si bien de forma independiente entre ellas.